

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6. 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan diketahui bahwa tidak terdapat hubungan antara iklim organisasi dan kinerja pegawai di Giggle Box Café & Resto, maka ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi atas apa yang dirasakannya dalam lingkungan organisasi. Setelah penulis mengidentifikasi iklim organisasi yang berlangsung di Giggle Box Café & Resto Jalan Progo dengan menggunakan teori Stringer (2002), diketahui bahwa mayoritas dimensi iklim organisasi yang berlangsung tergolong iklim organisasi tinggi. Pada dasarnya iklim organisasi tinggi mendeskripsikan organisasi yang memiliki pembagian tugas yang jelas dan rinci, standar yang tinggi, tanggung jawab pegawai yang tinggi, penghargaan terhadap pegawai tinggi, dukungan antar pegawai tinggi, serta komitmen pegawai yang juga tinggi. Namun pada beberapa dimensi, tinggi atau rendahnya sangat mempengaruhi pegawai. Misalnya pada dimensi struktur. Tingginya struktur pada sebuah organisasi mencerminkan adanya pembagian tugas dan wewenang yang jelas. Namun tingginya kejelasan ini menurut Steers (1980) membuat organisasi menjadi kaku, tertutup, dan pegawai merasa terancam. Selain struktur, tingginya

standar pada organisasi juga terkadang menimbulkan dampak yang kurang baik. Tingginya standar menyebabkan pegawai merasa tertekan atas tugas yang kemudian membuat hubungan sesamanya kurang. Berikut uraiannya.

Struktur yang ada di Giggle Box Jalan Progo dipersepsikan oleh pegawai sebagai struktur tinggi. Pada struktur tinggi terdapat kejelasan dalam pekerjaan mereka mengenai 'siapa mengerjakan apa' dan 'siapa melapor kepada siapa. Ini menunjukkan pegawai Giggle Box merasa pekerjaan mereka telah didefinisikan dengan baik oleh perusahaan.

Pada dimensi standar, pegawai mempersepsikan standar yang ada di Giggle Box Jalan Progo sebagai standar tinggi. Pada kondisi standar tinggi, pegawai merasa ditekan untuk meningkatkan kinerja. Artinya perusahaan memiliki standar yang tinggi sehingga pegawai merasa ditekan untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Pada dimensi tanggung jawab, pegawai mempersepsikan tanggung jawab yang ada sebagai tanggung jawab tinggi. Tanggung jawab tinggi berarti pegawai diarahkan untuk untuk memecahkan masalahnya sendiri dan bertanggung jawab atas pengambilan keputusan yang dilakukan. Ini menunjukkan pegawai Giggle Box merasa didorong untuk melakukan pengambilan keputusan secara mandiri dan bertanggung jawab atas pengambilan keputusan yang dilakukan.

Pada dimensi penghargaan, pegawai mempersepsikan penghargaan sebagai penghargaan sedang. Penghargaan sedang merupakan kondisi dimana pegawai mempersepsikan penghargaan yang diberikan perusahaan

kepada pegawai terkadang tidak seimbang dengan tingkat penyelesaian tugas yang dilakukan pegawai.

Dukungan yang ada di Giggle Box dipersepsikan oleh pegawai sebagai dukungan tinggi. Dukungan tinggi yaitu pegawai merasa menjadi anggota tim yang baik, yang memperoleh dukungan dari rekan kerja maupun atasan. Ini menunjukkan bahwa pegawai Giggle Box merasa memperoleh dukungan baik dari rekan kerja maupun atasan.

Komitmen yang ada di Giggle Box dipersepsikan sebagai komitmen tinggi oleh sebagian besar pegawai. Komitmen tinggi menunjukkan pegawai memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Ini berarti sebagian besar pegawai Giggle Box memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

2. Kinerja pegawai Giggle Box Café & Resto Jalan Progo sebagian besar (94%) masuk dalam kategori tinggi. Hanya 6% pegawai kinerjanya tergolong cukup.
3. Berdasarkan ketentuan kuat lemahnya hubungan pada Sugiyono (2014), keenam dimensi iklim organisasi memiliki hubungan sangat rendah dengan kinerja pegawai. Tetapi setelah dilakukan uji hipotesis, diketahui meskipun secara deskriptif keenam dimensi iklim organisasi berhubungan dengan kinerja pegawai namun secara statistik tidak terdapat hubungan antara keenam dimensi iklim organisasi dengan kinerja pegawai Giggle Box Progo.

6. 2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka penulis memberikan beberapa saran untuk perusahaan sebagai masukan dan bahan pertimbangan yang diharapkan bermanfaat bagi perusahaan sebagai berikut.

1. Perusahaan sebaiknya menyesuaikan antara tugas yang di berikan kepada pegawai dengan kemampuan pegawai. Sebab beberapa pegawai merasa selama ini tugas yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai.
2. Perusahaan sebaiknya mengadakan *gathering* dalam jangka waktu tertentu untuk meningkatkan kerja sama dan rasa dukungan yang ada antar pegawai.
3. Perusahaan sebaiknya memperketat penerapan sanksi terhadap pelanggaran. Sebab terdapat sebagian pegawai yang merasa bahwa penerapan sanksi bagi pegawai yang melanggar peraturan perusahaan tidak berjalan dengan baik.
4. Kelemahan dari penelitian ini adalah jumlah responden yang terbatas. Sebaiknya jika hendak melakukan penelitian sejenis pada perusahaan maka gunakan jumlah responden lebih banyak.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, K. e. (1990). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Dharma, S. (2013). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kountur, R. (2009). *Metode Penelitian*. Jakarta: Buana Printing.
- Sekaran, U. (2015). *Research Methods for Business*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soeratno, e. a. (1988). *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Soetopo, H. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Timpe, A. D. (1993). *Performance*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.